MATERIALES DE reflexión
CGT
Número 23 abril 2005

Moviéndose contra la Precariedad
La experiencia del CLPP Madrid



1. Historia del CLPP de CGT - Madrid

El Comité de lucha contra la Precariedad y el Paro nació en Marzo del 98, tras la realización de una asamblea convocada para analizar la situación del paro y la precariedad laboral y concretar vías de actuación en esos terrenos. Nuestra preocupación respondía también a la preocupación social por unas problemáticas que habían generado ya fuertes movimientos de lucha contra el paro en bastantes países europeos, especialmente en Francia.

Efectivamente, el mantenimiento de una elevada tasa de desempleo (con especial incidencia sobre los jóvenes, las mujeres y las personas inmigrantes), la irrupción de una creciente precariedad del empleo, y la firme decisión de perpetuar esta situación de injusticia y desigualdad social, son los acicates que llevaron a la CGT a impulsar la actuación contra el paro y la precariedad dentro de nuestra acción sindical.

La relación entre estas problemáticas y la necesidad de luchar por el mantenimiento y ampliación de los derechos sociales, ha llevado a nuestra organización a moverse paralelamente en dos direcciones. Una, la exigencia de empleo digno y en contra de la precariedad laboral. Y otra, en demanda de una vida digna y por los derechos sociales, entre los que destaca el Salario Social para las personas que lo necesiten.

Desde estos planteamientos, y recogiendo el espíritu de las Marchas contra el Paro y la Exclusión Social de los años 98 y 99, en las que participamos, el CLPP de Madrid inició una andadura que se ha mantenido hasta el presente, con los altibajos inevitables en cualquier proyecto sindical, pero con la firme voluntad de continuar adelante.

Unas Marchas contra el Paro y la Exclusión Social que, no queremos dejar de señalar, fueron acontecimientos de gran interés, en la medida en que contribuyeron a sensibilizar a sectores sociales sobre la gravedad de los problemas del paro, de la precariedad, de la pobreza y de la exclusión social. En las Marchas participaron un importante número de organizaciones y colectivos, sindicales y sociales y en su preparación y realización la C.G.T. hizo esfuerzos considerables.

De la actividad de estos años consideramos que lo más destacable son las que siguen:

1.1. Transporte gratuito para los parados y paradas.

En colaboración con una decena de colectivos de lucha contra el paro de distintos barrios y pueblos de Madrid (Vallecas, Ciudad Lineal, Quintana, Moratalaz, Leganés, Rivas Vaciamadrid, Parla), con los que manteníamos coordinación durante casi dos años, desde principios del invierno del 99 hasta la primavera del 2000, impulsamos una campaña de reivindicación del transporte gratuito para la gente parada.

Tras la presentación en la Asamblea de la Comunidad de Madrid, en el mes de Mayo, de cerca de 15.000 firmas reclamando el transporte gratuito, se desarrollaron una serie actividades, tanto de denuncia en la calle, como de gestión ante las administraciones municipales (Madrid y algunos pueblos como Leganés) y autonómica de Madrid.

La denuncia se sacó a la calle convocando concentraciones en las que se denunciaban las enormes dificultades que tienen las personas en paro y sin recursos económicos para moverse por una ciudad o Comunidad Autónoma, de las dimensiones de Madrid, careciendo del transporte gratuito. En dichas concentraciones se convocaba a que las personas paradas nos trajesen sus zapatos gastados de tanto andar, para canjearlos por un abono transporte gratuito. Estas concentraciones ante el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad aparecieron en los medios de comunicación (fueron recogidas en la sección local varios periódicos madrileños de tirada nacional, en varias televisiones y cadenas de radio).

Al tiempo que se sacaba la reivindicación a la calle, se mantuvieron contactos con todos los grupos políticos municipales y autonómicos. El resultado de estos contactos fue el apoyo a la iniciativa de los grupos del PSOE e IU. Dicho apoyo cristalizó en un hecho de cierta relevancia como fue la aprobación, el 27 de Enero de 2000 de una resolución, por parte del Pleno del Ayuntamiento de Madrid, en la que se aceptaba el estudio (con rigor pero sin plazos) de la propuesta de establecer la gratuidad del transporte para la gente desempleada. Este fue el compromiso con el que los políticos salieron del paso ante una campaña que, como ya hemos mencionado, tuvo un interesante eco mediático

Edita:
Comisión Contra la Precariedad y la Exclusión Social. CGT
contralaprecariedad@cgt.rog.es
Textos:
Comisión Contra la Precariedad y la Exclusión Social. CGT
http://www.rojoynegro.info

1.2. Carta de derechos sociales.

Tras la campaña por el transporte gratuito, desde la coordinación de los colectivos de parados se iniciaron los debates para elaborar una Carta de Derechos Sociales[1]. Los debates de cada Colectivo se sintetizaron en las dos Jornadas realizadas en los meses de Junio y Noviembre de 2000, de ellas salió la propuesta definitiva.

Los contenidos de dicha propuesta se centraban en tres bloques:

El derecho a un empleo digno.

El derechos a un salario social para quien lo necesite.

El derecho universal a la protección social y a los servicios públicos

Reparto del trabajo y empleo digno. En este bloque se proponen medidas con la reducción de la jornada laboral (35 horas por Ley, hacia las 32). Supresión de las horas extras; jubilación a los 60 años, con contratación de gente joven; más empleo público; aumento de las vacaciones, etc., etc. Medidas contra la precariedad laboral como la penalización de los contratos temporales; Eliminación de otros contratos precarios y hacia la recuperación de la causalidad en la contratación; eliminación de las ETT; formación profesional incentivada económicamente, etc.,etc.

Salario Social por Ley no inferior al Salario Mínimo Interprofesional como derecho de ciudadanía para todas las personas desempleadas sin prestaciones y para quienes teniéndolas sean inferiores al S.M.I.. Así mismo se plantean medidas que eleven las Rentas Mínimas y las pensiones no contributivas.

Protección Social y Servicios Públicos. Transporte gratuito, sanidad, medicamentos, educación gratuitas; viviendas públicas y de alquiler acordes con el nivel de ingresos; gratuidad en casos de necesidad de gas, electricidad y agua, etc.

Con esta propuesta de Carta de Derechos Sociales, los colectivos de parados y en particular el CLPP de CGT Madrid, queríamos hacer una aportación a los debates sobre estas problemáticas que durante los últimos años de la década de los 90 y primeros de la del 2000 adquirieron una cierta relevancia (hay que tener en cuenta que en aquellos momentos se desarrolló el proceso de la Iniciativa Legislativa Popular por las 35 horas). Esa propuesta de Carta de Derechos Sociales la trasladamos también a la Plataforma de Debate contra el Paro que funcionó en Madrid durante varios años y en la que participamos como CGT.

1.3. Renta mínima madrileña de inserción

La Renta Mínima de Inserción (conocida también con otros nombres) se estableció en Madrid por el Gobierno socialista de Joaquín Leguina. Sus carencias y limitaciones la han hecho ineficaz, en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, desde su aparición. Los posteriores Gobierno del PP no han hecho de ella algo distinto, a pesar de que todos los estudios han mostrado la cruda realidad de la sociedad madrileña y la ineficacia de la RMI en su acción contra estas problemáticas.

No obstante un elemento de interés que se añadió en el año 2001 fue la catalogación de la RMI como un derecho de las personas que reúnan los requisitos exigidos y no dependiente de los presupuestos anuales asignados a dicha Renta.

Ante el anuncio de la publicación de la Ley sobre la RMI en la Comunidad de Madrid, los Colectivos de Parados, en base a los contenidos de la propuesta de Carta de Derechos Sociales, hicimos llegar a los grupos parlamentarios de la CAM nuestras demandas. Al tiempo que se hicieron esas gestiones, durante los primeros meses del 2002, convocamos concentraciones ante la sede de la Asamblea cuando se debatía en ella el asunto. También hicimos acto de presencia en el pleno de la Asamblea desplegando una pancarta en la que exigíamos una "Renta Mínima Digna".

1.3. Asamblea de CGT-Madrid contra la precariedad y el paro.

Conscientes de la necesidad de abrir vías de participación en la acción sindical y de afiliación de los sectores en condiciones laborales precarias, especialmente entre los jóvenes, desde el CLPP pusimos en marcha un debate tras el que hicimos la propuesta de constitución de la Asamblea contra la Precariedad y el Paro de CGT-Madrid. En esta crónica del CLPP hay que reseñar como hechos importantes la celebración de dos Asambleas contra la precariedad y el paro. El porqué de la Asamblea y los objetivos que se proponen, se desarrollan en otro lugar de estas páginas.

notas

[1] El texto íntegro de la propuesta de Carta de Derechos Sociales puede pedirse enviando un correo al CLPP de CGT Madrid cuya dirección es: clppcgtmadrid@yahoo.es



1.5. Experiencias concretas de lucha contra la precariedad

El Convenio de Telemarketing.

La lucha de Umano en CASA.

Las movilizaciones de Correos.

Estas fueron tres experiencias de lucha contra la precariedad laboral en ámbitos de empresas privadas y también públicas. El CLPP procuró, en cada uno de estos conflictos, aportar su grano de arena, buscando marcos de colaboración y de apoyo de los sectores o empresas con condiciones de trabajo reguladas y estables, hacia aquellos otros en situación de precariedad laboral. Procuramos favorecer la colaboración entre las Secciones de CGT de las empresas matrices y las de las subcontratadas.

Una búsqueda que se plasmó en la realización de una Charla, que tuvo lugar en noviembre de 2004, en la que participaron compañeros y compañeras de estos sectores o empresas con precariedad laboral, junto a otros de Sindicatos y Secciones Sindicales de grandes empresas y condiciones laborales mas dignas. El objetivo de la Charla y del debate posterior era favorecer, en base a las tres experiencias concretas, el encuentro entre las dos realidades sindicales, remarcando la necesidad de estrechar la coordinación entre las dos realidades laborales, para beneficio tanto de la gente con empleos precarios, como de quienes tienen más estabilidad laboral.

Quede aquí señalada una experiencia- que aunque algo limitada la consideramos muy interesante. En otro punto de estos materiales se hace un relato más detallado de los casos de Telemarketing y Umano.

1.6. El carnaval de Vallecas y la Olimpiada de la precaridedad.

En los Carnavales de este año, nos planteamos por primera ves participar en el desfile de comparsas del distrito madrileño del Puente de Vallecas. Nos parecía interesante aprovechar la oportunidad que se nos brindaba a la CGT de poder llevar la denuncia de la precariedad laboral a una importante zona popular, eso si, en esta ocasión en tono burlesco y festivo.

En el CLPP estuvimos dando vueltas a cómo debía ser la participación. Tras varias reuniones concretamos el asunto en el montaje de una comparsa en torno a la idea, tan de actualidad de la Olimpiada, en este caso no deportiva, sino de precariedad laboral. Un evento para el que con toda seguridad encontraríamos patrocinadores en todas las grandes empresas del país y también en las distintas administraciones públicas. Esto se logró con poco esfuerzo. Se ofrecieron "desinteresadamente" empresas como Telefonica, Vodafone, Digital +, Iveco, El Corte Inglés, Aena, la Agencia Tributaria y una larga lista de empresas punteras en precariedad laboral. Gustosamente nos permitieron utilizar sus logos en los paneles de nuestro camión-carroza. Unos logos que nos permitimos la licencia de modificar en algunos casos (Trolafone por Vodafone, Ibertrola por Iberdrola, Timofónica por Telefonica, etc.).

Hay que decir que el esfuerzo hecho mereció la pena y que su presencia despertó el interés en los espectadores del Carnaval de Vallecas. También tenemos que señalar que la participación de compañeros y compañeras que simpatizaban con la idea fue limitada y habrá que mejorarla en próximas ocasiones.

1.7. Otras actividades en estos años.

Para finalizar este relato de las actividades del CLPP, no queremos dejar de mencionar que durante estos años también hemos procurado fomentar la reflexión y el debate sobre diferentes cuestiones de interés sobre la precariedad y el paro. Se han realizado charlas, cursos de formación jurídica contra la precariedad, mesas redondas y videoforun sobre temas como el Salario Social, precariedad laboral y mujer, etc. Así mismo en el CLPP se ha tenido una preocupación particular por aportar a las últimas manifestaciones del 1º de Mayo contenidos y símbolos de denuncia de la precariedad laboral y el paro. Se pueden ver imágenes de alguno de estos momentos.

2. Experiencias de lucha



2.1. La lucha de los trabajadores de Umano en Construcciones Aeronáuticas.

Construcciones Aeronáuticas-EADS, como todas la empresas grandes, es experta en utilizar las múltiples posibilidades de contratación y subcontratación que ofrece la Ley.

Nosotros somos trabajadores de Umano subcontratados por parte de CASA-EADS en la fabrica de Getafe para la realización de diferentes tareas.

El negocio está claro. Con la subcontratación de estas áreas de producción, CASA se ahorra una parte importante de los costes que tiene si la plantilla es propia, se quita problemas, selecciona a los trabajadores sin ninguna pega (este me gusta, este no) y también les está diciendo a sus propios trabajadores: ¡cuidadito, no os pongáis chulitos que ahí tenemos a las subcontratas! Pero por si esto fuese poco, desde hace meses las contrataciones que hacía CASA directamente de ETT, ahora las hace a través de Umano, con lo que en lugar de aplicar el Convenio de CASA se aplica el de Umano con lo que el negocio aumenta. Además y como Umano tiene que llevarse tajada del asunto, el resultado final es que los trabajadores de esta empresa tenemos unas condiciones casi tercermundistas.

Pero esto no es todo. Somos víctimas de una discriminación más pues resulta que la misma CASA en Sevilla subcontrata también a Umano, pero en este caso nuestros compañeros de Sevilla tienen unas condiciones salariales y de trabajo que están bastante por encima de las que tenemos en CASA de Getafe.Hartos ya de estar hartos (como dice el poema) de esta discriminación y de otras muchas particulares de nuestra empresa, en mayo del año pasado les presentamos la plataforma que los trabajadores hicimos en Asamblea. No pedíamos nada del otro mundo. Mejoras salariales similares a las de Umano-Sevilla, mejoras en la jornada y en las vacaciones, en la contratación, en la formación y en otras cuestiones relacionadas con temas tan discriminatorios como que no podamos utilizar los transportes de CASA y el comedor de su plantilla.Como la empresa no nos hacía ni caso, en septiembre decidimos convocar 3 días de huelga que fue seguida por casi el 100% de la plantilla, incluída la gente de ETT. La huelga fue una experiencia muy interesante para gente joven, como nosotros, que no habíamos tenido mucha experiencia en estos terrenos. Nuestra movilización afectó a CASA pues, además de que la producción se resentía, montábamos el espectáculo, concentrados, en compañía de algunos compañeros de la CGT de CASA y de otras empresas, en la puerta de la fabrica por la que entraba toda la plantilla.



Como consecuencia de nuestra huelga la dirección de Umano nos ofreció un acuerdo que suponía un incremento salarial del 17,6% sobre el salario bruto, además de crear una comisión que estudiaría y propondría mejoras en otros aspectos. Evidentemente no conseguimos todo lo que pedíamos pero valoramos la lucha como un éxito que obligó a la empresa a ceder en algunas cosas. Pero también nos ha servido como experiencia pues ya sabemos donde está el camino.

Desgraciadamente, para algunos el camino terminó a los pocos días de las movilizaciones. La empresa herida en su orgullo necesitaba que su imagen poderosa y autoritaria se reforzara, por eso, a algunos de los que promovimos todas las movilizaciones nos despidieron. Pero consideramos que ha merecido la pena. No nos van a callar con despidos ni con amenazas, este es el camino que tenemos que seguir y pensamos que en muchas más empresas es lo que se tendría que hacer.

En lo referente a la plantilla de CASA queremos pararnos. Desde el principio vimos la importancia que tenía conseguir su comprensión hacia nuestra lucha y su apoyo, de la forma que se pudiese. Tuvimos la ventaja de que en CASA hay una sección sindical de nuestro Sindicato, la C.G.T., que nos apoyó, movió las cosas en el Comité y promovió la solidaridad entre la plantilla.

Este es un aspecto clave en la lucha de la gente que estamos en precario en las grandes empresas. En la medida en que se unan los esfuerzos de las plantillas de la empresas que contratan con la de las que son subcontratadas, avanzaremos en la solución de nuestros problemas y también los de las empresas grandes podrán plantar cara ante las presiones y recortes que también sufren.

Bueno, esta es nuestra experiencia. Para nosotros ha sido importante.

http://es.geocities.com/umanoenlucha

2.2. POSA, BBVA Y el convenio de telemarketing.

Una huelga:

la del sector de telemarketing en lucha por su Convenio Colectivo.

Una empresa del sector de telemarketing:

POSA *(nombre)*

La empresa para la que trabaja:

BBVA

El entramado de empresas y subempresas tejido por las distintas patronales del país no tiene otro sentido que los de flexibilizar y empeorar las condiciones de trabajo, abaratando la mano de obra, no sólo del personal de las empresas subcontratadas, sino también de las empresas matrices para las cuales estas trabajan. Es un dato que no puede olvidarse cuando se analiza la dureza de las condiciones de trabajo en los procesos de subcontratación laboral.

El sector de telemarketing es paradigmático en este sentido. Pocas son las grandes empresas, privadas, públicas y también los diferentes servicios de todas las administraciones que no tienen contratados los servicios de alguna empresa dedicada a la atención telefónica.

El BBVA no es una excepción y tiene a su servicio a POSA (empresa que como en la mayoría de los casos, fue creada por el Banco y dirigida por testaferros que éste colocó en su dirección), que se encarga de la atención de llamadas relacionadas con diferentes actividades internas y externas del propio Banco.

Pues bien, descrita la situación, se pasa a comentar lo que nos trae con este breve relato.

En el mes de junio del 2004 y cuando las negociaciones del Convenio de Telemarketing estaban estancadas por la dureza de la patronal, todos los sindicatos de la Mesa iniciaron las movilizaciones, comenzando por paros parciales que en las dos primeras jornadas fueron de dos horas por turno de trabajo.

Previendo la repercusión de dichos paros en la actividad del BBVA, los responsables de algunos de los departamentos para los que trabaja POSA, tuvieron la "brillante idea" de requerir de la plantilla de los mismos, que durante los paros hicieran un esfuerzo para paliar la disminución de actividad en la atención de la empresa subcontratada, que no saliesen a desayunar en los momentos del paro parcial y que procurasen atender el mayor número de llamadas posible. Es decir, se estaba llamando a trabajadores del BBVA a hacer de esquiroles para anular los efectos de la huelga de unas personas en lucha por su Convenio y contra la precariedad de sus condiciones laborales.

Afortunadamente entre la plantilla de los departamentos del Banco no fueron pocos los compañeros y compañeras que se dirigieron a los delegados de la CGT en el centro (Central de Operaciones) donde están ubicados dichos departamentos. A la vista de la sucia maniobra, la sección sindical de CGT se pronunció en apoyo de las movilizaciones de la plantilla de POSA y de todo el sector de Telemarketing y propuso al Comité de Empresa del centro en el que se concentra la mayor relación con está empresa, que tomase cartas en el asunto, denunciando al Banco y a los respectivos responsables. Así mismo se hicieron asambleas entre los trabajadores del BBVA, en las que se explicaron las condiciones de trabajo de la gente de Telemarketing y su lucha por el Convenio. También la sección sindical de CGT del BBVA y el Comité de Empresa del referido centro del Banco, enviaron sendos pronunciamientos de apoyo al Comité de Empresa de POSA. Ni que decir tiene que estas iniciativas fueron bien recibidas por el Comité de Empresa y por la plantilla de POSA.

La Sección Sindical de CGT del BBVA nos reafirmamos en la necesidad de difundir entre la plantilla del Banco las condiciones de trabajo de las subcontratas, promoviendo solidaridad y apoyo. Estamos convencidos de que hay poner, en este caso al BBVA, frente a su propia responsabilidad como promotor principal de la precariedad en las subcontratas. En esta dirección tenemos que coordinar esfuerzos los representantes de las empresas matrices y los de la subcontratadas. Hay que crear redes contra la precariedad y la subcontratación. En la sección de CGT en el BBVA hemos puesto manos a la obra.

2.3. La precariedad en IVECO PEGASO

Desde 1995 hasta ahora, el paisaje industrial de la vieja Pegaso –ahora IVECO– ha cambiado mucho. A las actividades que en los años ochenta habían sido derivadas a empresas proveedoras, se han sumado después las segregaciones, trabajadores incluidos, que han pasado –o están en trance de pasar– a regularse por convenios provinciales de rama de su actividad específica, con peores condiciones que las existentes en la vieja Pegaso. No hay ni que decir que los nuevos trabajadores de las subcontratas entran con salarios mínimos y con contratos más que precarios.

De lo que queda de Pegaso, ahora Iveco, la mitad de los casi 2000 trabajadores de plantilla son jóvenes contratados que, como máximo, tienen una antigüedad de siete años. De ellos más del 10% son contratados temporales, ya sea bajo la modalidad de "relevistas" de un jubilado parcial, o eventuales por "punta de producción".

Antes de acometer lo que algunos han llamado "rejuvenecimiento de plantilla", y que sería más adecuado llamar "abaratamiento de mano de obra", se introdujo en el convenio de IVECO la "doble escala salarial" y la reclasificación profesional de los puestos de trabajo por la cual, en la cadena de montaje, donde se había conseguido –con la lucha– la categoría de oficial de segunda, ahora no pasaban de especialistas. Todo valía –según quienes hacían esos pactos– si de lo que se trataba era de "crear empleo". Semejantes *mejoras sociales* permitieron a la empresa disfrutar de paz social y a algunos dirigentes sindicales meter a sus hijos y mantener una cuota de afiliación alta, a costa –eso si– de una creciente mezcla de descontento, impotencia y desmovilización en su base afilada y en los trabajadores en general.

Ese raro equilibrio, solo roto de vez en cuando por la acción de CGT, ha influido en las relaciones entre trabajadores y empresa y en las particulares características de la precariedad laboral. La dirección de la compañía se ha visto cada vez más libre para imponer su voluntad confiando en la nula reacción –cuando no colaboración– de los grandes sindicatos que tan solo son oídos en asuntos marginales. No solo es la temporalidad sin límites. Los jóvenes contratados conocen mejor el despacho del jefe de personal que las salas sindicales. Allí reciben todo tipo de advertencias y amenazas humillantes para que renuncien a cualquier derecho porque, de lo contrario –se les dice– no pasarán el periodo de prueba, serán renovados o fijos.

Con este panorama, se puede explicar que coexistan las situaciones más dispares: una gran bolsa de horas extraordinarias y de flexibilidad a la vez que existe insuficiencia de plantilla en muchas áreas de la empresa; un trabajo estable y en alza desde hace más de un año y contratos que se renuevan cada tres meses; viejos trabajadores refunfuñones deseando jubilarse y jóvenes temporales absolutamente sumisos, etc. El malestar social en la fábrica es general pero se expresa muchas veces de forma individual o a través del surgimiento de muy diferentes enfermedades, entre ellas los problemas depresivos y de ansiedad.



La situación es complicada para un sindicato como CGT que, a pesar de su implantación y reconocimiento (suma la cuarta parte de los delegados del Comité de Empresa), se encuentra prácticamente solo en la lucha contra las diversas formas que toma la precariedad laboral: segregaciones, subcontrataciones, temporalidad, salud laboral, medidas disciplinarias, despotismo de los mandos,…

Pese a todo caminamos. Por muy malas que sean las condiciones en las que hay que defender nuestras reivindicaciones, por mucho que hayan cambiado los valores en la sociedad, CGT confiamos en la capacidad de los trabajadores y en su dignidad para decir basta a tanta humillación. La recuperación del antiguo orgullo obrero y la actuación colectiva es visible en algunas situaciones, aunque todavía predomine la pasividad y la desconfianza individualista que nacen de los miedos y la inseguridad.

Un ejemplo de cómo los trabajadores –viejos y jóvenes– buscan caminos distintos a los que les ofrecen los anquilosados sindicatos "mayoritarios" ha sido el avance electoral que tuvo la candidatura de CGT en el taller en las pasadas elecciones de 2002. Aquellos votos expresaban un malestar colectivo con las condiciones de contratación que fueron establecidas en el convenio 1999-2000 con la firma de CCOO y UGT, incluyendo en el contrato de los fijos una *cláusula de despido* para el caso de que bajara la producción. La CGT no solo nos opusimos a la firma de aquella *eventualidad indefinida* sino que apoyados por la indignación de muchos jóvenes que veían la cláusula como la espada de Damocles, procedimos a interponer un conflicto colectivo que obligó a la empresa a retirar la cláusula en el siguiente convenio. La misma indignación colectiva se produjo entre los jóvenes cuando, en un intento de aparentar un "avance" social, se convirtió a los temporales en *fijos a tiempo parcial*, trabajando un 60 % de las jornadas mensuales y reduciendo su salario en la misma cantidad. Cuando, pocos días antes de las elecciones sindicales, fueron pasados a tiempo total, el distanciamiento de los sindicatos mayoritarios ya se había consumado.

Otro ejemplo es la acción contra la sistemática labor de sanciones y amenazas que practica la empresa: recientemente, dos jóvenes trabajadores afiliados a UGT son llamados por el jefe de Personal que les insulta y amenaza injustamente con el despido por unos hechos no cometidos. Ellos no accedieron a pedir la baja voluntaria como pretendía y acudieron a los delegados de nuestro sindicato que inmediatamente reaccionaron en apoyo de estos compañeros. Al día siguiente, después de intentar inútilmente sumar a UGT a una acción conjunta, CGT convocamos una asamblea en la sección con asistencia masiva, después de la cual, en los días siguientes, las horas extraordinarias descendieron drásticamente. El jefe de Personal ha tenido que dar marcha atrás.

Se podrían poner otros ejemplos, pero la falta de espacio no lo permite: contra las segregaciones, en la relación con las contratas, ante la salud laboral o las actuaciones de un servicio médico cada vez más sumiso a la Dirección para maquillar las estadísticas de accidentes, la solidaridad con otras empresas o sectores en lucha, etc. Donde hay precariedad es posible –y muy necesaria– la acción sindical de CGT.

2.4. La precariedad laboral, al otro lado del teléfono.

Todo empezó hace ahora 13 años, conseguí un trabajo en una empresa de telemarketing, que si en la actualidad mucha gente no sabe lo que es, por esa época sólo tenían conocimiento de ellas los que estaban metidos en ese sector.

Al servicio que se presta a las distintas empresas matrices se les llaman "campañas". Bien, pues empecé con una campaña para CITROËN, y a la semana ya estaba trabajando en otra para IBM, y así sucesivamente. Todo esto, claro está, conlleva cambios de contrato, es decir, a ti te contratan para una campaña y cuando ésta termina tus servicios han concluido, y al ser contratos de obra y servicio tu contrato ha finalizado, aunque la semana siguiente sigas trabajando para la misma empresa de telemarketing. Tendrás un contrato nuevo (de duración determinada que puede ser desde unas horas a varios años) porque la campaña es otra.

Asi estuve aproximadamente un mes, y al cabo de ese tiempo, me ofrecieron una campaña para IBERDROLA en la que te decían que tenías que currar bastante, además de hacer un curso previo de 2 ó 3 meses, pero que en contrapartida era una campaña "estable", o sea, que no iba a durar una semana ni dos. Tanto es así, que sigo después de 13 años currando en la misma campaña, con mi contrato de obra y servicio, aunque eso sí, he pasado por distintos contratos y cualquier indicio de algo que tuviera que ver con la "antigüedad" sería pura coincidencia.

Tal vez esto se entienda mejor si lo explico un poco: en nuestro convenio no se recoge la antigüedad a efectos de trienios o cosas similares, además en este sector "no existe" tal antigüedad, porque, por ejemplo en mi caso, aunque llevo 13 años trabajando para Iberdrola he pasado por cuatro empresas. Empecé con una, que posteriormente fue absorbida, o vaya usted a saber qué, por otra más grande que posteriormente perdió esta campaña, y la nueva adjudicataria nos hizo un nuevo contrato, que a su vez ha pasado a manos de otra distinta hace un año y pico. En el rollo este se lleva el gato al agua cualquiera, pues siempre son las que tienen "algo que ver" o algún "contacto" con la empresa matriz, las que terminan llevando la campaña (vease también ejemplos como atento con el 1004 empresa creada por telefónica).

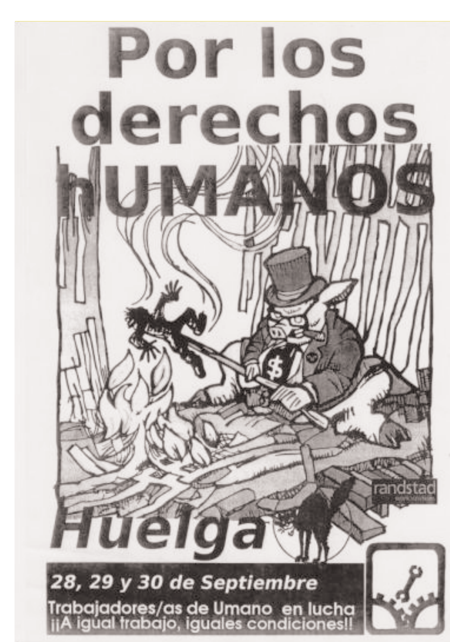
En el teléfono de atención al cliente de Iberdrola, que es donde trabajo, al principio la empresa era de un familiar de alguien de Iberdrola, después como se les denunció por cesión ilegal (y ganada en primera instancia) la empresa matriz decidió hacerse con una de telemarketing, así compró el 100% de las acciones, y al ser empesa del grupo, disolvió toda clase de dudas sobre la cesión ilegal que pudieran existir. A día de hoy, ya no es así, sino que la "gran empresa Iberdrola" ha contratado los servicios de otra "gran empresa", ACCENTURE, que a su vez ha creado la empresa para la que trabajo que también tiene subcontratado con una empresa de trabajo temporal (véase Adecco, perteneciente al grupo Accenture) y así por el camino se van quedando beneficios económicos que podrían y deberían ser para los trabajadores que al final realizamos las tareas.

Además de todo esto, no puedo negar que soy una persona con "suerte", ya que muchos compañeros se han quedado en el camino, me refiero a que según nuestro maravilloso convenio, la nueva empresa que se queda con el servicio no tiene por qué coger al 100% de la plantilla, y, además, soy una persona con doble suerte (¡si es que no sé de que me quejo!), porque en esta última ocasión ha habido una subrogación de empresas (que es una de las cosas que CGT viene pidiendo en las negociaciones del convenio, y que parece que al resto de los sindicatos le trae al fresco), y por tanto han tenido que coger a toda la plantilla y subrogarse en derechos y obligaciones. Aunque esto, realmente, no supone mucho para la empresa actual, si es que quiere deshacerse de alguien (como ya lo ha hecho), puesto que además de que los sueldos son una birria (y sobre todo si lo comparamos con los que realizan el mismo trabajo en la empresa matriz, pues nosotros cobramos la misma cantidad que a ellos les retienen de impuestos), incluso aunque te tengan que indemnizar por año trabajado sigue resultándoles rentable porque como el último contrato es de hace unos pocos años, pues les sale ¡¡¡¡de ganga!!!!

No acaban ahí las cosas, sigo diciendo que tengo suerte porque después de 13 años tengo horario fijo y continuado, esto no es moco de pavo, pues lo normal (y así lo hemos sufrido todos, y la mayoría sigue padeciéndolo) es que tengas distintos horarios, que en ocasiones no sepas hasta unos días antes qué horario vas a hacer en las siguientes semanas, que estés fuera de casa 10 ó 12 horas porque tengas horario partido y tengas 2 horas en medio de la jornada en las que no te da tiempo a ir ni siquiera a casa, etc

La lista de agravios comparativos con respecto a trabajadores de la empresa matriz podría ser muy larga, y sólo como ejemplos podemos poner, al margen de la diferencia de salarios abismal, la presión que sufre un trabajador de telemarketing que no es comparable a la de ellos, pues no tienen que coger llamadas a destajo, no tienen las pausas y los descansos tan controlados que puedan ser sancionados si te pasas en cinco minutos; la estabilidad que tienen en el trabajo no es imaginable para alguien que trabaja en telemarketing, pues es mucho más complicado que se deshagan de uno de sus trabajadores; en cuanto a horarios, vacaciones y ventajas sociales, para qué hablar…. Y sin embargo, el trabajo es el mismo, e incluso más..

Bien, pues así y en estas circunstancias nos encontramos, en una sociedad que se mueve y que funciona, al menos en cuanto al nivel servicios, completamente con empresas de telemarketing, y estos trabajadores subordinados a esas condiciones se dan desde la administración (agencia tributaria, 112, etc) hasta banca (¿qué banco no tiene su servicio de atención telefónica con empleados de telemarketing?) pasando por seguros, electricidad, medios de comunicación, gas, telefonía, etc,… y todo esto sin que mucha gente sepa que al otro lado del teléfono está un trabajador que realiza su labor en condiciones, si no míseras, sí muy precarias.



3. La Precariedad laboral en la acción sindical

Las reflexiones y propuestas que se hacen a continuación son el resultado del proceso de debate que venimos manteniendo en el Comité de lucha contra la Precariedad y el Paro y en las Asambleas contra la Precariedad de Madrid. Así mismo es importante tener en cuenta que son planteamientos que surgen del trabajo práctico, del análisis de la realidad concreta y de las experiencias, tras las distintas iniciativas (algunas de las cuales reflejamos en esas páginas) que hemos puesto en marcha en los últimos años.

La precariedad laboral es, junto al paro, el problema principal que tenemos los trabajadores y trabajadoras y, como viene demostrándose año tras año en las encuestas de opinión, ocupa un lugar preferente entre las preocupaciones de la mayor parte de la sociedad. El trabajo asalariado, medio principal para la obtención de los recursos necesarios para vivir con dignidad, se le niega a mucha gente y a mucha más se le obliga a aceptar empleos temporales, a tiempo parcial, mal remunerados, marcados muchos de ellos por un alto riesgo físico que coloca a España a la cabeza de la siniestrabilidad y las muertes por accidente de trabajo. Empleos con tratos vejatorios y de discriminación en razón de sexo u origen geográfico, etc.

El deterioro de las condiciones de trabajo tiene importantes repercusiones sobre otros muchos aspectos de la vida de las personas. Se retrasa varios años el momento de emancipación de los jóvenes. Se impone el trabajo a tiempo parcial al 75% de las mujeres, cuya incorporación al trabajo asalariado, hay que decirlo, se produce a un ritmo inferior al deseado. Se perpetúan la situación de desempleo de larga duración entre las personas mayores de 45 años, que han sido expulsadas del trabajo. La presencia cada vez mayor de inmigrantes, desarrollando actividades laborales imprescindibles para la sociedad, es utilizada por los empresarios para forzar a la baja las condiciones de trabajo de amplios sectores de trabajadores autóctonos (sin olvidar el caldo de cultivo de conflictividad social que eso supone).

Esta es la otra cara de este modelo social que promete modernidad y progreso a todas las personas, ofreciendo un sinfín de oportunidades que cualquiera puede aprovechar, a condición, nos dicen, de que se sea capaz de ello. Un modelo que responsabiliza de las desigualdades laborales y sociales a las personas que las padecen, convirtiendo en culpables a quienes sólo son víctimas. Que desregula las condiciones laborales, tratando de eliminar las conquistas logradas tras décadas de lucha sindical. Que consagra el predominio de la iniciativa privada sobre la pública, del negocio privado y el beneficio empresarial sobre el servicio público y el bien común.

La aceptación (en particular por amplios sectores de jóvenes), como algo natural e inevitable, de esta lógica social y laboral, en la que se confunden los intereses empresariales con los de cada trabajador (se utiliza con frecuencia la frase "todos vamos en el mismo barco y si se hunde nos hundimos todos"), favorece la integración o la resignación, además de la desconfianza en que la acción colectiva, la solidaridad y el apoyo mutuo sirvan para mejorar las cosas.

3.1. Pasividad y lucha

Una mirada más próxima a los sectores más afectados por las situaciones de precariedad laboral, permite diferenciar comportamientos y ayuda a entender las diversas actitudes o formas de vivirlas, así como las consecuencias sobre sus propias vidas.

La precariedad laboral y el paro tienen mucho que ver con ser joven o adulto, hombre o mujer, nacional o inmigrante, con el nivel de formación, la cantidad y tipo de relaciones sociales y sobre todo con el nivel socioeconómico de cada cual. Según las circunstancias, la precariedad laboral se vive de distinta manera.

Lógicamente no es lo mismo tener una carrera universitaria, que tener estudios primarios o secundarios. No es lo mismo disponer de un "colchón familiar", que permita soportar las primeras fases de la vida laboral haciendo "currículum", que carecer de él y tener que contribuir lo antes posible a la economía familiar. No es lo mismo ser mujer en una familia en la que la pareja tiene un empleo bien remunerado, que cuando el empleo de ésta es inseguro y con bajo salario. En el caso de los inmigrantes, aún siendo presa en su inmensa mayoría de la rapiña patronal, no es lo mismo tener papeles que no tenerlos.

Pero si bien la precariedad laboral genera cierto grado de insatisfacción y en muchos casos rechazo, no se puede ignorar que también puede favorecer el desinterés y la pasividad entre quienes la padecen. Las malas condiciones laborales pueden alimentar la oposición y la protesta, pero también, y esto lo pueden constatar quienes hayan desarrollado su actividad sindical entre sectores castigados laboral y/o socialmente, pueden ser un obstáculo que dificulte, e incluso anule, la disposición para oponerse y la capacidad de organización colectiva contra ellas.

Las causas que pueden explicar estos comportamientos son múltiples y de diferente tipo. Las situaciones en las que se carece de los mínimos vitales, suelen generar comportamientos conservadores y estados anímicos poco favorables, en los que no siempre se tiene la suficiente esperanza en que las cosas pueden mejorar y la confianza en que la acción, individual y colectiva, pueda influir positivamente sobre los problemas que se tienen.

Pero desde esa mira más próxima también hay que profundizar en el conocimiento de realidad laboral actual, en aspectos relacionados con el papel del trabajo, su pérdida de centralidad, los cambios en su función social y las diferentes escalas de valores entre los jóvenes que empiezan a trabajar y las generaciones anteriores y el papel del sindicalismo en los tiempos que corren.



Diferencias de valores que tiene que ver con la percepción sobre el empleo y el rechazo que genera su deterioro; con la pérdida o desvanecimiento del sentimiento de pertenencia a la clase obrera; con la devaluación del papel del sindicalismo y la desconfianza en la acción colectiva. Valores que han sido reemplazados, entre amplios sectores, por la exaltación del individualismo, la competitividad descarnada y el imperio del "sálvese quién pueda".

El propio trabajo asalariado ha experimentado cambios importantes perdido peso y centralidad como vía de socialización y como factor de identidad entre mucha gente trabajadora. No obstante es indudable que sigue, y por lo que se alcanza a ver, seguira siendo la fuente principal de obtención de recursos económicos y como consecuencia ocupará un lugar importante en la vida de las personas. En ese sentido tiene plena vigencia un movimiento sindical crítico y combativo que, partiendo de la realidad laboral actual, siga proponiéndose organizar a la gente trabajadora contribuyendo a generar luchas en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y en particular del derecho a un empleo, a los derechos sociales y, en definitiva, a una vida digna.

Añadir, como rasgo a tener en cuenta, que los estímulos y los ejemplos de acción colectiva que se reciben desde las estructuras del sindicalismo mayoritario, no son nada alentadores, pues es constatable su poca o nula preocupación por apoyar con firmeza medidas y reivindicaciones contra la precariedad laboral, y por un empleo digno para todos y todas. No obstante y existiendo menos capacidad de organización y de movilización de la que sería deseable, hay que destacar la existencia de algunos movimientos de protesta y de lucha en empresas, sectores o territorios que hemos apoyado y muchas veces impulsado desde CGT, que pueden marcar tendencias esperanzadoras.

3.2. La encrucijada sindical

Consideramos que no es descabellado afirmar que el mundo laboral y con él también el sindical, se encuentran en una encrucijada donde aparecen varios caminos. En C.G.T. elegimos el camino de la oposición y la crítica y apostamos por avivar la lucha contra todo lo que no nos gusta de ese mundo laboral y de la sociedad en la que se enmarca. Tenemos, seguramente, menos certezas que dudas y mas preguntas que respuestas, pero estamos convencidos de la necesidad de avanzar por es camino, analizando la situación actual del empleo a la luz de la experiencia, partiendo de las nuevas realidades de una clase trabajadora fuertemente fragmentada y de que es imprescindible tender puentes de actuación unitaria entre el mundo de la precariedad laboral, básicamente juvenil, y el de las personas con empleo en condiciones estables, básicamente adulto.

No es sencillo avanzar por esa vía de crítica y lucha sindical y social. Hay que perseverar en el empeño aportando propuestas de acción y de organización que no pierdan nunca la referencia de la lucha contra las situaciones de injusticia y discriminación laboral y social, y se propongan ganar para ellas a la gente joven, entre los que se debe alimentar o despertar el espíritu de rebeldía e inconformismo.

Desde estos planteamientos que inspiran y guían la acción de la CGT, los compañeros y compañeras del Comité de lucha contra la Precariedad y el Paro de CGT-Madrid, en al medida de nuestras posibilidades, seguimos empeñados en aportar nuestro trabajo, desde experiencias concretas de actuación (algunas se desarrollan en estas páginas), a una acción sindical que sirva para reforzar la lucha contra la precariedad laboral y con ello, la lucha eficaz y coherente contra el retroceso de los sectores con mayor estabilidad en sus condiciones de trabajo.

Importa mucho remarcar la relación entre la lucha contra la precariedad laboral y la que se plantea para frenar el retroceso en las condiciones de trabajo de quienes mantienen un empleo más estable. Para explicarnos esta relación recurrimos a una imagen visual que es la de concebir ambos aspectos como los dos pedales de una bicicleta. Se puede mover la bicicleta presionando sólo sobre uno de ellos, pero como más se avanza es presionando sobre los dos. Ambos se complementan y sólo si actuamos sobre los dos lograremos el mayor nivel de eficacia frente a la patronal y contra sus agresiones hacia el conjunto de la gente trabajadora.

Nosotros entendemos que para avanzar en una acción sindical capaz de conjugar los intereses de los sectores con empleos precarios, con los se encuentran en mejores condiciones, hay que actuar en dos sentidos. El primero es el que tiene que ver con la actividad contra la precariedad laboral y los planes de acción sindical de las distintas estructuras de la C.G.T. El segundo se refiere, a la organización, al encuentro de vías que favorezcan la participación de la gente precarizada.

3.3. La lucha contra la precariedad laboral, siempre en el orden del día

Es claro que en los últimos años y en los diferentes ámbitos orgánicos y territoriales de la CGT se ha incrementado la preocupación y la actividad contra la precariedad laboral. La realización de diferentes jornadas de debate en distintas zonas y sobre todo las resoluciones de la última Conferencia Sindical Confederal de Zaragoza, así lo demuestran. Las conclusiones de la Conferencia deben ser un acicate para profundizar y extender la actuación contra la precariedad laboral, desde los planes de acción sindical de cada ente de nuestra Confederación.

Hay que seguir avanzando en la lucha contra la precariedad laboral, marcándose objetivos y dedicando medios materiales y humanos a todos los niveles, desde las secciones de empresa hasta el Comité Confederal, que potencien la lucha por las reivindicaciones de los sectores precarizados, dentro y fuera de las plataformas reivindicativas. Unas reivindicaciones que nunca deben ser testimoniales y para las que hay que lograr el apoyo solidario de los sectores con derechos laborales, evitando la trampa patronal de contraponer las demandas de unos con las de los otros (empleo estable, igualdad salarial, igualdad entre hombres y mujeres, etc.).

Así mismo es necesario fomentar la organización y la afiliación de la gente con empleos precarios en las empresas (en el caso de las subcontratas, animando a la relación con las secciones de las empresas matrices). Unos planes que, añadiendo otro elemento de gran interés, deben contemplar la realización de encuentros, jornadas, etc. de sindicato, federación de rama, federación local o confederales, que faciliten el intercambio de puntos de vista y de experiencias.

No hay que ignorar, no obstante, que la toma de este tipo de decisiones generará tensiones, entre las demandas de actuación que nos llegan desde algunos sectores (laboralmente estables) de nuestra propia afiliación y la dedicación de atención y medios a los sectores de precariedad laboral, que además tienen un menor nivel de afiliación. Estas situaciones de tensión, estamos seguros de que serán menores en la medida en que se afiance la convicción de que la defensa de los sectores estables, no puede hacerse si no se lucha contra el chantaje de la precariedad laboral.

Además hay que tener siempre presente que la lucha contra la precariedad laboral, pasa en gran medida por organizar a los jóvenes, implicándoles en la solución de sus problemas, y que de los resultados que obtengamos depende, entre otras cosas, también y no queremos ser catastrofistas, la propia pervivencia, no solo de nuestra organización, sino de la actividad sindical.

Nuestro trabajo nos ha demostrado que allí donde se hace una labor regular entre la gente con empleo precario, pensando, proponiendo, con las limitaciones que se tienen pero con constancia, se obtienen resultados. Allí donde se hace esto, la C.G.T. se convierte en referente al que dirigirse y en el que organizarse.

Las experiencias concretas que desarrollamos aparte y en las que nos hemos visto inmersos desde el CLPP pueden ilustrar, desde casos prácticos, lo que aquí exponemos.

Nosotros entendemos que para avanzar en una acción sindical capaz de conjugar los intereses de los sectores con empleos precarios, con los se encuentran en mejores condiciones, hay que actuar en dos sentidos. El primero es el que tiene que ver con la actividad contra la precariedad laboral y los planes de acción sindical de las distintas estructuras de la C.G.T. El segundo se refiere, a la organización, al encuentro de vías que favorezcan la participación de la gente precarizada.

3.4. ¿Cómo organizarnos en la lucha contra la precariedad?

La acción de CGT en esta lucha, como en todas, no puede descansar sólo en la elección de objetivos. Si no se ponen los medios organizativos la actividad se llevará a cabo, en el mejor de los casos, de manera absolutamente por libre, a lo que buenamente salga.

La fórmula que aquí vamos a sugerir de abordar la organización de la lucha contra la precariedad es una más de las muchas que puede haber para acometer esta tarea y, a buen seguro, habrá que experimentar mil formas diferentes hasta encontrar modelos suficientemente eficaces. Pero tampoco somos inventores de nada totalmente nuevo. ¿Por qué decimos esto? Porque en la experiencia de los movimientos sociales, la acción de –y en favor de– los colectivos más excluidos o marginados por la sociedad, por darles la relevancia y el protagonismo que merecen, siempre ha reclamado formas particulares de combinar las estructuras organizativas tradicionales (regulares) con otras que permitieran hacer visibles a esos sectores sociales y sus problemas. No se trata de crear algo alternativo sino de complementar. ¿Acaso no tuvieron que vencer algunas resistencias los obreros "no cualificados", los más parias, para ser admitidos en los sindicatos "de oficio" hace un siglo? ¿Y qué decir de las mujeres? Ya sabemos, ya, que el anarcosindicalismo es *diferente*, pero ¿lo somos tanto?

En el caso del sindicato, la estructura ordinaria está a menudo desbordada por los problemas cotidianos que afectan al "conjunto" o la "mayoría" de los trabajadores, lo que hace que los problemas de los "diferentes", "minoritarios" o "marginales" sean a veces colocados en un segundo plano. Para ayudar a que sus problemas sean tenidos en cuenta en la actividad de los distintos niveles del sindicato, nada mejor que crear espacios organizativos específicos que trabajen, codo a codo, con la organización regular.

En la resolución sobre **"Acción sindical y lucha plural contra la precariedad"** aprobada en la Conferencia de Acción Sindical Confederal, celebrada en Zaragoza el mes de noviembre pasado, entresacamos algunas ideas sobre la organización de la lucha contra la precariedad que es necesario desarrollar en cada lugar.

La primera de ellas es que es necesario crear **espacios horizontales** que favorezcan la participación de las mujeres y hombres del sindicato que trabajan en condiciones de precariedad.

¿Qué se quiere decir? Que además de la actividad cotidiana que hacemos a través del Sindicato de rama, los afiliados que tengan especial sensibilidad por terminar con la precariedad laboral, muchos de los cuales se ven obligados a cambiar de empresa y sector con cierta frecuencia, puedan reunirse para intercambiar experiencias de lucha, aprender de lo mucho que tiene en común la condición laboral de los precarios, hacer propuestas de acción, llevar a cabo iniciativas específicas, etc. No se trata de un espacio cerrado a quienes no son precarios, pero si de tener claro que ese es el tema de trabajo. Lógicamente, para ser eficaces, este equipo de personas han de trabajar, **con** el Secretariado Permanente (SP) correspondiente al ámbito local de actividad de que se trate, en nuestro caso el de Madrid-Castilla la Mancha y dentro de los planes de actuación que las distintas Plenarias vayan elaborando.

Segunda idea: para que dentro de cada empresa o sector se desarrolle una línea reivindicativa de mejora de las condiciones de trabajo que afecten, no solo a las empresas matrices, sino también a las contratas y subcontratas –que, dicho sea de paso, con frecuencia se han segregado de las anteriores– es necesario hacer un esfuerzo para organizar a esos sectores.

Hay que decir que es lamentable que muchas veces, en las grandes empresas con fuerte presencia sindical se trabaje sin tener suficientemente en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de las empresas llamadas "colaboradoras" que son precisamente quienes están más machacados/as por ser el último y más débil eslabón de **la misma** cadena. ¿Por qué no ensayar fórmulas que ya se practican de manera, más o menos espontánea, en algunos sitios, con cooperación –y hasta integración– horizontal de secciones sindicales, cuyos delegados o afiliados se reúnen o actúan conjuntamente y que permitan un mayor conocimiento y enriquecimiento mutuo? En la práctica ya hay problemas importantes, como la salud laboral, que hay que abordar –habitual, y hasta legalmente- desde la coordinación de actividades entre empresas. La experiencia que tenemos en Madrid de los compañeros de Umano en CASA, de Fenice y Comau en Iveco, y de empresas de telemarketing en Banca, apuntan en la misma dirección.



Por último, la colaboración con otras organizaciones y colectivos externos al sindicato. Entendiendo que es prioritario fortalecer la propia organización, no hay que descartar que se den ocasiones, campañas, etc., en las que es muy positivo trabajar en común con otras organizaciones. Ya tenemos alguna experiencia en esto, como ha quedado apuntado en otro lugar de esta separata, como las Marchas a Madrid, o la reivindicación del transporte gratuito para los parados hace varios años. Se trata de no olvidar también este frente.

4. Precariedad laboral y mujer

No vamos a descubrir nada nuevo al tratar el tema de precariedad y mujer. Todas las estadísticas ya lo demuestran, las mujeres están a la cabeza en cuanto a temporalidad, contratos a tiempo parcial y sueldos bajos. En este espacio queremos hacer un esfuerzo de reflexión del porqué de estas cifras.

Nuestra cultura ha venido determinando para la mujer un rol diferenciado al del hombre, sobre todo por el hecho físico de la maternidad. Se han ido produciendo avances en la compatibilidad de la maternidad y el trabajo, pero no en la mentalidad de la sociedad ni en los empleadores.

Este carácter de sueldo complementario que habitualmente se considera para el trabajo de la mujer, como un sobre-sueldo de la familia, incide en la temporalidad o ¿más bien es al contrario? Está demostrado que los trabajos en los que hay mayoría de empleo femenino, el salario y la valoración del trabajo está minusvalorado.

La sociedad se olvida del trabajo interior, el de dentro de la casa, el cuidado de los niños y los ancianos que es imprescindible e inevitable. Un trabajo que recae principalmente en las mujeres, generando situaciones de de sigualdad que la administración no corrige o palia con la adopción de medidas de apoyo y potenciación de los servicios sociales.

El reconocimiento de la necesidad del reparto del trabajo, entendiendo por trabajo no sólo el asalariado, sino también el doméstico y de cuidados de las personas, y con la implantación de medidas efectivas que hagan posible la conciliación de la vida laboral y familiar, favorecerá el avance hacia una realidad de igualdad de la mujer en el mundo del trabajo.

Una realidad en la que la mujer no renuncie a su proyección profesional por tener una familia y no se vea obligada a trabajar fundamentalmente en sectores con gran rotatividad, donde se ofrecen contratos a tiempo parcial y por unos meses para volver a trabajar de nuevo al cabo de un tiempo.

Pero lo peor de todo es que incluso para las mujeres que no han optado por la maternidad se ven limitadas en sus condiciones laborales constantemente.

¿Por qué en las estadísticas siempre hay un porcentaje tan bajo de tasa de empleo femenino? ¿Por qué aunque baje el paro, siempre mantiene una diferencia del doble respecto a la tasa de paro masculina, cuando el número de hombres que intervienen en el marcado laboral es mayor?

Algo falla cuando no se pone solución a estos problemas.

	mujeres	hombres
Tasa de actividad laboral:	44,7%	68%
Tasa de empleo:	38,2%	62,6%
Tasa de paro:	14,4%	7,9%
Tasa de temporalidad:	34,1%	29,2%
Salarios de las mujeres:	71,1% inferiores a los de los hombres	
Trabajo a tiempo parcial:	75%	